

資 料

長期休業看護職員が職場復帰時に希望する研修

近 藤 裕 子¹⁾, 谷 脇 文 子²⁾

¹⁾前徳島大学医学部保健学科, ²⁾高知女子大学看護学部看護学科

要 旨 A 総合病院において勤務する看護職員で、2001年度から2004年度に産前・産後休暇や育児休業をとり、2006年1月の時点で職場復帰している看護師15名が職場復帰時に経験した問題点から、復帰をスムーズに行うために希望する研修について検討した。

看護職員は職場復帰時、休業中に变化のあった病院のコンピューターシステムや、新たに配属された部署における疾患や治療などについて研修を希望していた。そのため長期休業者を抱える施設では、看護職員に対して職場復帰時に看護管理室が中心となる研修と、部署における研修を計画実施し、スムーズに職場復帰できる支援が必要である。

キーワード：研修，長期休業看護職員，職場復帰

はじめに

看護職員のキャリアは、女性のイベントである妊娠・出産、さらに育児などによって、断絶あるいは一時中断を与儀なくされる。しかし、育児休業制度の導入と浸透、院内保育所の整備などによって、出産後も離職することなく仕事を継続し、キャリア発達を行う看護職員が多くなってきた。

2006年病院における看護職員需給状況調査の概要¹⁾では、2005年度の看護職員の離職率は12.3%、新卒看護職員の離職率は9.3%と報告されている。看護職員の定着率を向上させる対策が、どの施設でも検討されている中で、経験を積んだ看護職員の復帰は、即戦力として業務を担当することができ、職場にとってはプラスの効果が生ずると考えられる。しかし、一時的に職場を離れた看護職員が、再度職場復帰する場合の問題点や課題についての先行研究は少ない。産前・産後・育児休業（以下育児と略す）などの、長期休業から看護職員が、職場復帰する場合の問題について、配置転換の実態²⁾やストレ

ス³⁾、管理者側の継続就業への支援⁴⁻⁵⁾、育児支援⁶⁾、キャリア形成のための環境整備の重要性⁷⁾が指摘されている。これらの先行研究からは、育児休業等を取得後、職場復帰する場合に看護職員はいろいろな問題に直面しており、それに対する支援の重要性が指摘されている。

今回、長期休業から職場復帰する看護職員がもつ問題と、スムーズに職場復帰するために希望している研修内容について明らかにした。

目 的

看護職員が長期休業から職場復帰する場合に、希望する研修内容について明らかにし、研修システム構築の資料とする。

方 法

1. 対象

地方にあるA総合病院において勤務する看護職員で、2001年度から2004年度に産前・産後休暇や育児休業をとり、2006年1月の時点で職場復帰している看護師24名のうち、調査の趣旨に同意が得られ、回答の送付があった15名（62%）を分析対象とした。

2007年1月31日受付

2007年5月1日受理

別刷請求先：近藤裕子，〒784-0043 高知県安芸市川北甲2024

2. 方法

長期休業から職場復帰した場合に経験した問題点や、復帰に際して希望する研修内容について、自作の自由記述・一部選択式の質問紙調査を2006年1月に実施した。

分析は、年齢の平均を算出し、休暇取得期間については期間別に人数を区分した。自由記述については、記述内容を書き出し、類似する項目ごとに区分し、ネーミングした。

調査紙は、対象を把握している看護管理室に対象者への郵送を依頼した。対象者には、調査の趣旨について記載した用紙と質問紙を同封し、3週間留置き後、封書で研究者に返送してもらった。返送があった時点で、調査に同意を得たと判断した。

3. 倫理的配慮

対象者に質問紙とともに郵送した趣意書には、調査の趣旨と調査への参加は自由であること、無記名であり個人や部署の特定はできないこと、結果は本調査以外には使用しないこと、結果を公表する時にはプライバシー保持に努めること、などについて記述した文書を添付した。さらに調査に同意できれば、回答用紙を封書に入れ、研究者に返送してほしい旨を記述した。

用語の定義

長期休業とは、産前・産後休暇（14週）と、育休を合わせて約46週（11.5ヵ月）以上取得し、その間臨床から離れている者をいう。

結 果

15名の対象者の平均年齢は33.3歳（SD2.5）であった。育休の取得期間別人数を図1に示した。育休を12ヵ月取

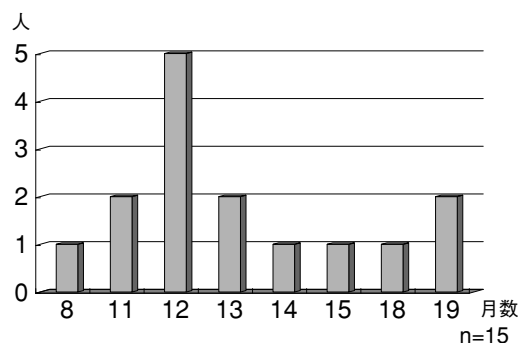


図1 人数別にみた育休取得月数

得している者が5名と一番多い。15名の中で1名のみが休業前と同じ部署に復帰していたが、14名は全く異なる部署への復帰であった。職場復帰時の問題を表1に示した。休業前と大きく変化した病院の電算システムに戸惑っており、さらに新たな部署への配置転換により、部署での業務内容の違いや、患者に関連した疾病や看護について、自ら知識や技術が少ないことを問題としてとらえていた。そのため復帰時の研修に関しては、全員が「あればよい」と回答していた。希望する研修内容には、病院内で新たに導入したシステムや、部署でよくみられる疾患や治療法、看護ケアなどをあげていた（表2）。

表1 職場復帰時に問題と認知した事項 n=15

項 目	記述件数
仕事に関すること	
未経験部署での業務内容の違い	9
病院のシステムの変更	5
年度途中の復帰で目標管理が大変	2
疾患・治療についての知識の乏しさ	1
勤務時間に関すること	
夜勤が多い	2
子育てと仕事のリズムとの不調和	2
勤務が保育所閉鎖時に終了しない	1
全ての勤務帯で忙しくて十分な休憩時間がとれない	1
時間内に仕事が終わらない	1
忙しくて疲労が激しい	1
自己の学習環境の変化に関すること	
家族の増加により、学習時間がとれない	1
病院からの連絡に関すること	
復帰時の配属場所の連絡がなく、勉強する時間もなかった	1

表2 看護職員が希望する研修内容 n=15

項 目	人 数
コンピュータシステム	10
疾患について	4
治療について	3
日常業務	3
看護ケア	3
看護技術	2
変化した組織の方針やシステム	2
院内・院外の研修計画	2
スタッフスケジュール	1

複数回答

考 察

1年近く現場から遠ざかっていた看護職員は、職場復帰時、休業中に变化した病院内のシステムに戸惑い、仕事を行う上で問題であるにとらえている。早い速度で変化している病院内の電算化や、それに伴う看護記録や看護関係システムの変化には、旧システムで業務を行っていた者にとって対応が困難であり、变化したシステムに対するオリエンテーションや、研修の必要性の要求が高いのは当然のことである。さらに新たに配属された部署における特徴のある看護や処置などについても、研修があれば復帰がスムーズにできると考えている。現状ではベテランだから、との理由で殆どオリエンテーションも研修もなく業務に組み込まれ、戸惑いながら部署に適応しようと努力している。

畑瀬ら²⁾、鈴木ら³⁾は、休業後新たな部署への配置は約50%であり、配置転換を経験した看護職員の半数近くがストレスを感じている、と報告している。対象は少ないが、本調査において15名中14名(93%)の者が配置転換になっていることから、復帰時の配置転換が大きなストレス源となっていると考えられる。長期休業から復帰する看護職員は、ストレスを乗り越えるためにも、必要な研修を実施してもらいたい希望が強いと考える。

鈴木ら³⁾は、非常に強い不安をもちながらの業務は、心身の疲労や医療事故への連動も予測され、職場復帰がスムーズに向かうような、研修計画立案と実施を看護職員は求めていると報告している。長期休業者を抱える施設では、看護職員が復帰後、職場に早く適応できるよう、担当部署別の計画を立案し、実施することが必要である。

結 論

1. 長期休業から復帰した看護職員は、復帰時に研修を

希望していた。

2. 希望する研修内容は、休業中に变化のあった病院のコンピューターシステムや、新たに配属された部署における疾患や治療などであった。
3. 長期休業者を抱える施設では、職場復帰時に看護管理室が中心となる研修と、部署における研修を計画実施し、スムーズに職場復帰できる援助が求められる。

文 献

- 1) 日本看護協会, 協会ニュース, 476, 2007. 2.15.
- 2) 畑瀬智恵美, 鈴木敦子, 結城佳子 他: 看護職の産前産後休暇・育児休業後の配置転換の実態とストレスに関する調査研究, 日本看護学会論文集看護総合, 35, 231-233, 2004.
- 3) 鈴木敦子, 畑瀬智恵美, 結城佳子 他: 看護職の産前産後休暇・育児休業後の配置転換の実態とストレス, 日本看護学会論文集看護管理, 35, 190-192, 2004.
- 4) 野中みざわ: 管理者として看護師の継続就業をどう支援するか—産休・育休者を送り出す苦悩と再び職場に迎える喜び, 看護管理, 13(10), 766-769, 2003.
- 5) 太田正勝, 前田樹海, 真弓尚也 他: 出産・育児の看護就業継続への影響について(第2報)資格別・所属機関別の産休・育休取得状況の差について, 日本看護研究学会雑誌, 24(3), 199, 2001.
- 6) 石倉武子, 岸田泰子, 矢田昭子 他: 看護職者の育児支援に関する研究(第1報)地方と都市部の看護職者の育児状況, 島根医科大学紀要, 25, 17-22, 2002.
- 7) 山内京子: 看護職の人的資源管理に関する研究—看護職のキャリア形成に関する実証的研究, 看護学統合研究, 3(2), 28-37, 2002.

In-service training for nursing staffs returning from extended leaves of absence

Hiroko Kondo¹⁾, and Fumiko Taniwaki²⁾

¹⁾ Previous Major in Nursing, School of Health Sciences, The University of Tokushima, Tokushima, Japan

²⁾ School of Nursing, Kochi Womens' University, Kochi, Japan

Summary The investigation determined what on-the-job training they desired vis-à-vis the problems they experienced upon their return in order to aid in their smooth return to the workplace.

The respondent to this questionnaire survey were fifteen general hospital nurses. They were granted maternity and child care leave between April 1, 2001 and March 31, 2005 and returned to their workplace in January, 2006.

Those nurses desired training relating to changes made to computer systems during their leaves, information and on ailments and the associated treatments relevant to their newly assigned posts. Therefore, hospitals with such personnel may find it advantageous to have the nurses' administration office conduct training, and plan and conduct such training specific to each post for their nursing staff when their granted leave is ended and they wish to return their former workplace in order to enable the smooth return of such staff.

Key words : in-service training, nursing staffs, return to the workplace